

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: Análisis del aumento de salario
mínimo español

Work title: Analysis of the Spanish minimum wage
increase

Autor/es

Ismael Gil Pasamar

Director/es

Eva María Pardos Martínez

Facultad de economía y empresa
2019

Resumen

El presente trabajo trata sobre la subida del salario mínimo sobretodo en el contexto de España, pero se incluye información sobre otros países de la Unión Europea y E.E.U.U. y su evolución durante los últimos años.

Para poder entender los efectos de la introducción y los incrementos del salario mínimo, se analizan diferentes teorías que abordan estos efectos intentando explicar cómo influyen al mercado laboral, en particular en el nivel del empleo. Se muestran efectos negativos y positivos y se relacionan con trabajos aplicados a episodios reales para contrastarlos.

Por último, se realiza un análisis de la última subida del salario mínimo en España, en el que se utilizan estudios más recientes para conocer las consecuencias que puede tener, mediante estudios del Banco de España y la AIREF.

Abstract

This paper is about raising the minimum wage, especially in the context of Spain, but information about other countries of the European Union and the U.S. is included and its evolution during the last years.

In order to understand the effects of the introduction and the increases in the minimum wage, different theories that address these effects are analyzed, trying to explain how they influence the labor market, particularly in the level of employment. Negative and positive effects are shown and are related to works applied to real episodes to contrast them.

Finally, an analysis is made of the last rise in the minimum wage in Spain, in which studies that are more recent are used to know the consequences that can have, through studies of the Bank of Spain and the AIREF.

Contenido

1. Introducción	4
2. Evolución del salario mínimo en España.	5
3. Aspectos teóricos y empíricos para el análisis de los efectos del SMI	18
5. Conclusiones	31
6. Bibliografía.....	33

1. Introducción

El principal objetivo de este trabajo es analizar la evolución de las subidas de salario mínimo durante los últimos años en España y diferentes países y los efectos derivados de sus incrementos, así como aportar una visión más profunda de la última subida en España. Se pretende exponer teorías o enfoques de diferentes autores acerca del impacto del salario mínimo.

Los motivos por los que he decidido basar el trabajo de fin de grado en el análisis de la subida del salario mínimo son principalmente dos. El primero es por tratarse de un tema de actualidad y por tanto los datos e información disponible eran muy amplios y variados, y el segundo es por conocer los impactos que puede tener esta subida hoy en día en el mercado laboral, ya que voy terminar la carrera y me interesa conocer cómo va a influir y cómo puede evolucionar el empleo, ya que estoy en el primer momento de mi vida donde me voy a enfrentar a la búsqueda de trabajo.

Muchos gobiernos han ido implantando, a lo largo de los años en los correspondientes países, un salario mínimo con el objetivo de resolver los problemas de los empleos con poca cualificación y marginalidad.

En la primera parte del trabajo (apartado 2) vamos a ver la evolución de los salarios mínimos en diferentes países, detallando cuáles son las vías que utiliza cada uno para su implantación.

En el apartado 3 se explican los efectos de la implantación del salario mínimo dependen del modelo de mercado de trabajo considerado. Si el mercado laboral es competitivo, el establecimiento de un SM destruye empleo. En cambio, si se trata de un modelo monopsonístico, la implantación del SM puede incluso aumentar el empleo. También se explican diferentes visiones de autores que han estudiado los efectos de la subida del SMI.

En la última parte del trabajo (apartado 4) se realiza un análisis más reciente de los efectos en el empleo que puede tener la última subida del salario mínimo en España, que ha sido la subida más fuerte desde su implantación.

Finalmente, se expone las conclusiones del trabajo.

2. Evolución del salario mínimo en España.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) el salario mínimo es la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual. Pero además el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores en España, define el Salario Mínimo Interprofesional como la retribución mínima que ha de percibir un trabajador por su jornada legal de trabajo, con independencia del sector económico, tipo de contrato, nivel de cualificación, lugar de residencia y cualesquiera otras características personales (sexo, edad,...)

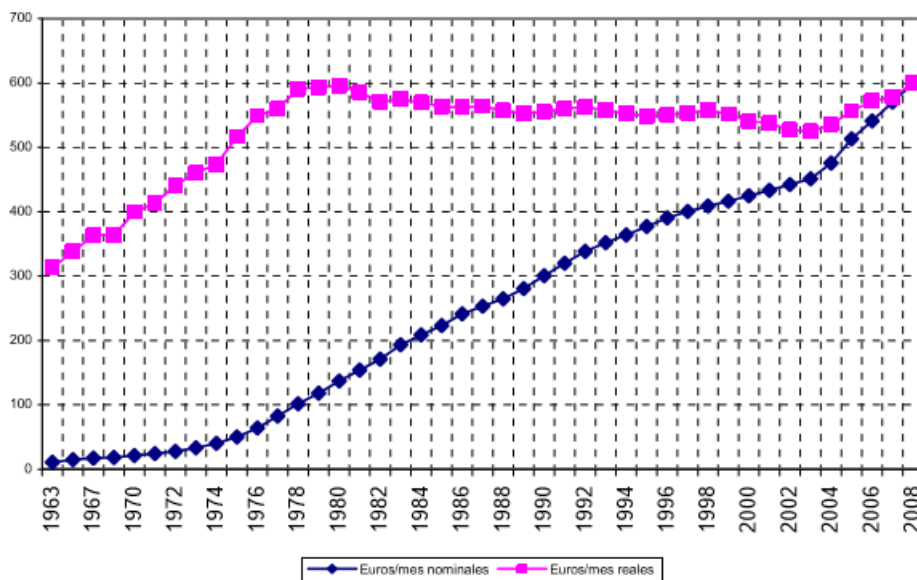
La idea del salario mínimo fue producto de una larga historia de lucha sindical y de las clases trabajadoras, y se aplicó por vez primera en Australia y Nueva Zelanda a finales del siglo XIX, cuando el Estado aprobó la *Employers and Employees Act* (Ley de Empleados y Empleadores) en 1890. Desde entonces la defensa del salario mínimo y su actualización periódica forma parte de los propósitos más usuales de la lucha social. (El Confidencial, 2013)

El salario mínimo es un instrumento de política del mercado de trabajo que establece un suelo salarial, es decir, un umbral inferior del salario que se paga a los trabajadores, que garantiza unos ingresos mínimos para las personas con un empleo asalariado. En el caso de la Unión Europea, todos los países tienen algún mecanismo de fijación de salarios mínimos. Veinte de ellos presentan una regulación para el conjunto de la economía, como por ejemplo España, Inglaterra, Alemania, Francia, Holanda y Luxemburgo, cuyas características veremos más adelante. Mientras que los otros siete tienen mecanismos de negociación entre los agentes sociales que determinan salarios mínimos, aunque estos no alcanzan necesariamente a todos los sectores ni tampoco los acuerdos son idénticos entre sectores, como por ejemplo el país que hemos utilizado de ejemplo más adelante: Italia. (García-Serrano y Arranz, 2018).

En España se introdujo el sistema de fijación de los salarios mínimos el 19 de enero del 1963 durante el régimen franquista, con la firma del ministro de Trabajo, Jesús Romeo

Gorria. Su montante era de 60 pesetas diarias o las 1800 pesetas mensuales para todo trabajador de 18 años. Se reemplazaba así el antiguo sistema donde los salarios mínimos se fijaban por edades, sectores y provincias. (El Periódico, 2018)

Gráfico 1 Evolución del SMI en términos nominales y reales en España. 1963-2008

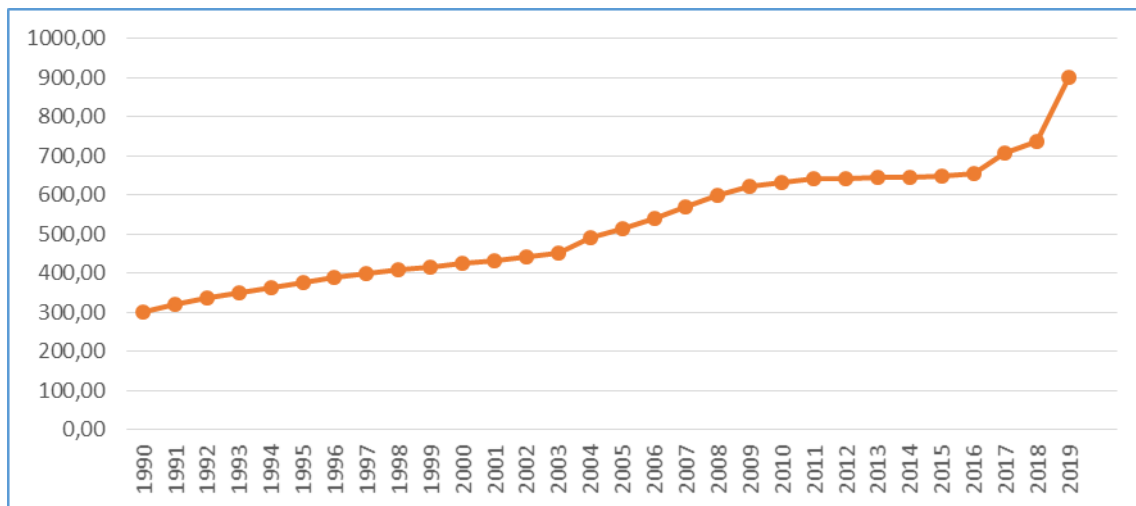


Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)-MTIN e IPC-INE. Cebrián et al (2009)

En la evolución del SMI se pueden observar tres periodos diferenciados. El primero, entre 1963 y 1989, en el que se distinguían tres tipos diferentes de SMI en función de la edad de los trabajadores. Los intervalos de edad fueron modificándose hasta establecerse en 1980 los siguientes: hasta 16 años, 17 años, y 18 o más años. El segundo periodo, desde 1990 hasta 1997, en el que se distinguían sólo dos colectivos (hasta 18 años y 18 y más); y el tercero, que arranca en 1998, en el que se fija un solo SMI.(Cebrián et al 2009)

En relación al nominal, se observa que del período 1963 al 1976 fue cuando menos creció y de 1978 a 2008 ha aumentado constantemente. En relación al salario mínimo real vemos que el poder adquisitivo de los trabajadores no paró de subir desde 1963 hasta 1978, pero a partir de 1978 el SMI real se mantiene más o menos constante hasta el 2004, donde la evolución es otra vez ascendente y se logró recuperar el valor de 1978.

Gráfico 2 Evolución del salario mínimo interprofesional nominal en España



Fuente: Elaboración propia. Datos del Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el gráfico 2 podemos apreciar una evolución más reciente del salario mínimo nominal en España desde 1990 hasta la actualidad. Los datos, que han sido extraídos del Anuario de Estadísticas Laborales, hacen referencia a un SMI basado en un modelo de 14 pagas anuales. Como podemos observar en el gráfico, el salario mínimo ha ido creciendo paulatinamente, aunque a partir de 2010 lo ha hecho en una proporción menor, excepto a partir de 2015 que vuelve a crecer con porcentajes más altos. Los únicos años en los que el SMI no creció con respecto al año anterior fueron 2012 y 2014, en los que se mantuvo constante. Como se puede observar, la subida más importante es la de la actualidad. Pasó de 735,90 euros mensuales en 14 pagas anuales en 2018, a 900 euros mensuales en 2019, una subida del 22,3%.

En la actualidad, en España, una vez comunicado el salario mínimo interprofesional en el BOE (Boletín Oficial del Estado) se convierte en ley y entra el vigor el 1 de enero del año que se establece, según establece el Estatuto de Trabajadores. Además, el BOE deja bien clara su aplicación sin excepciones, siendo vigente para todos los empleados fijos, eventuales y del hogar.

Esta retribución económica es fijada por el propio Gobierno cada año. Para ello se consulta con organizaciones sindicales y empresariales, tratando de llegar a un acuerdo entre empleados y empleadores. A eso se suma el análisis de los precios de consumo en

el territorio nacional. También se calcula la productividad media del país, así como el estado de la situación económica. Todo ello junto da lugar al salario mínimo interprofesional, que se establece obligatorio para todo el país mediante real decreto.

El real decreto actual es el 1462/2018, de 21 de diciembre de 2018, que establece las nuevas cuantías de salario mínimo que deberán regir a partir de 1 de enero de 2019 y esa nueva cuantía es de 900 euros mensuales en 14 pagas. (El Español, 2018)

Para relacionar el SMI de España con otros países, vamos a analizar a continuación las principales características de los salarios mínimos en algunos de los países más importantes de Europa e incluyendo un país tan importante a nivel mundial como Estados Unidos, para conocer sus características con respecto a España.

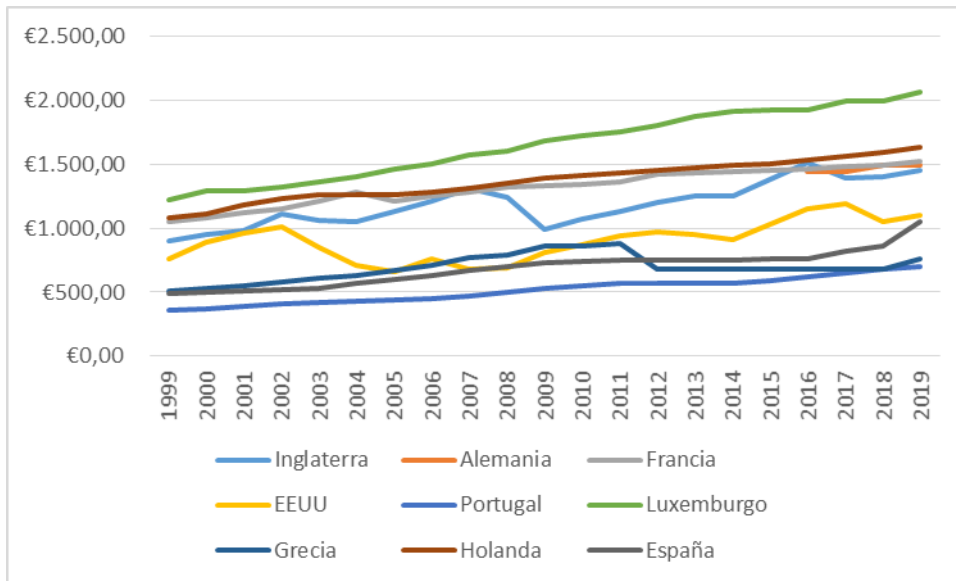
Tabla 1 Características del sistema de fijación del SMI en diferentes países

País	Año implantación	Características
Estados Unidos	1938	Sistema de fijación por Ley. El SM para cada Estado mayor o igual que el SM federal
Francia	1950	Sistema de fijación por Ley. Mejorado por convenios de ramas
Grecia	1953	Sistema de fijación por negociación colectiva.
España	1963	Sistema de fijación por Ley, mejorado por convenios colectivos.
Holanda	1968	Sistema de fijación por Ley. SM legal nacional, mejorado por convenios colectivos.
Portugal	1974	Sistema de fijación por Ley. SM fijado por el Gobierno tras consultar con la Comisión Permanente para la Cooperación Social.
Inglaterra	1999	Sistema de fijación por ley. Anteriormente a 1993 se fijaban por los Convenios Salariales.
Alemania	2015	Sistema de fijación por negociación colectiva.
Italia	-	No tiene implantado un SM nacional. Existen diferentes SM por sectores que están fijados por acuerdos nacionales.

Fuente: Elaboración propia, EUROSTAT, Pérez, C. y González, I. (2005).

En el cuadro podemos ver que en la mayoría de los países incluidos en la tabla existe un único salario mínimo nacional. Cuando no pasa esto, existen diferentes salarios mínimos según sectores: por edad, por estado civil, por pertenencia o no a una determinada industria, por Estado (Estados Unidos)..E.E.U.U. fue el primero en implantar el salario mínimo en 1938 como podemos ver en la tabla 1. El país que más recientemente ha establecido el salario mínimo ha sido Alemania en 2015. Italia es el único país de los descritos anteriormente que no tiene implantado el salario mínimo.

Gráfica 2 Evolución del salario mínimo nominal. 1990-2019



Fuente: Elaboración propia, Datosmacro Expansión.

En el gráfico se observa la evolución que ha experimentado el salario mínimo nominal en 12 pagas mensuales en los 9 países que estamos estudiando. Como se observa en el gráfico, Luxemburgo siempre ha sido el país que presenta el nivel más elevado de salario mínimo (2.071,10€ mensuales en 2019). Por detrás de Luxemburgo se encuentran Holanda, Francia y Alemania, cuyos salarios mínimos han ido evolucionando paulatinamente y de manera muy similar. Reino Unido presenta en 2018 y 2019 un salario mínimo muy similar al de Holanda, Francia y Alemania, aunque en su caso la evolución ha sido diferente, ya que durante 2007 y 2008 sufrió una caída notable. Por otro lado, tenemos a España y a E.E.U.U., que presentan salarios muy similares en 2019, aunque como hablaremos más adelante, en E.E.U.U. cada Estado varía los salarios, para este gráfico hemos utilizado el salario mínimo federal, por el que establece que cada Estado tiene que superar este mínimo federal.

Si analizamos la evolución en España, podemos observar que ha seguido una evolución similar desde 1990 a 2012 a Grecia, siendo hasta el año 2012 siempre inferior que el griego. Pero a partir de este año, a diferencia de Grecia (que se estanca su SMI), el SMI español sigue una tendencia ascendente, que se prolonga hasta la actualidad. Aun así, el

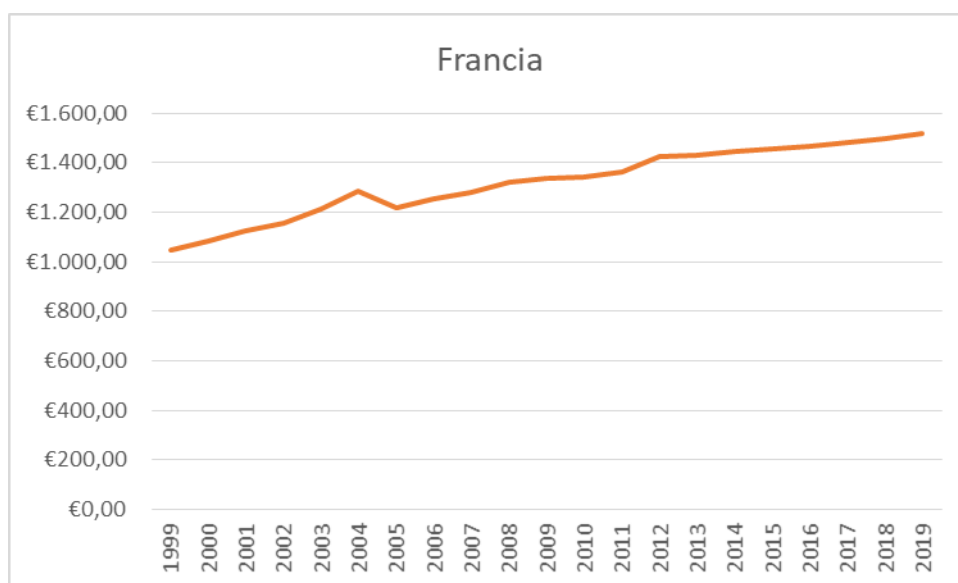
SMI español ocupa el séptimo puesto de los nueve países analizados, Los salarios más bajos son los de Grecia y Portugal.

Ahora explicaremos la evolución del salario mínimo y las características más importantes de cada uno.

FRANCIA

En Francia se implantó el salario mínimo en el año 1950. Se trata de un salario mínimo nacional que puede mejorarse a través de convenios de ramas. En el gráfico vemos la evolución de los últimos 19 años del salario mínimo en Francia. Esta evolución ha sido muy regular, ha ido aumentando año tras año según la revisión del índice de precios al consumo. Cabe destacar que el único año en el que el salario mínimo decreció respecto al año anterior fue en 2006.

Tabla 3 Evolución del SMI nominal en Francia



Fuente: Elaboración propia, Datosmacro. Expansión

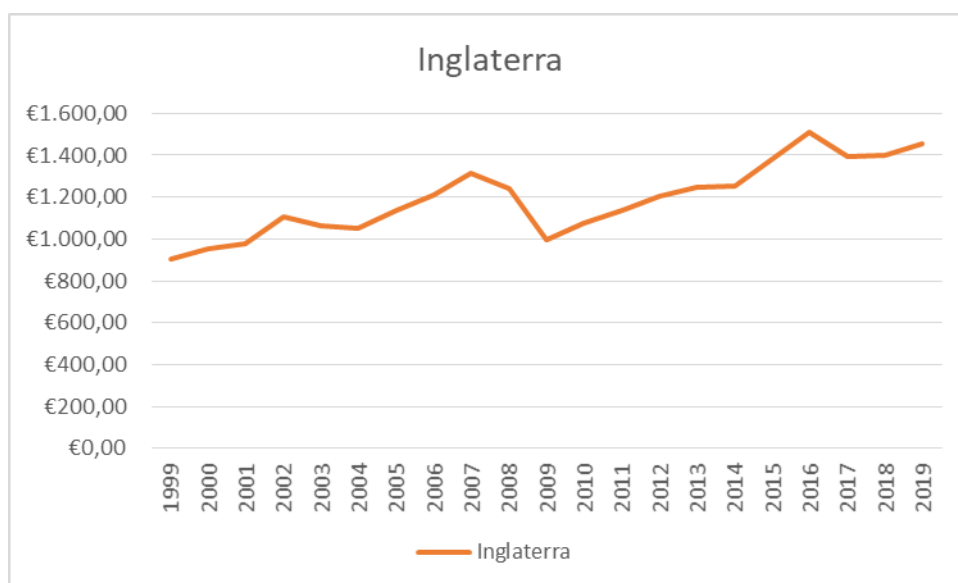
INGLATERRA

En el Reino Unido no había establecido un salario mínimo entre los años 1993 y 1999, después de que se suprimieran en 1993 los denominados “Wages Councils” que fueron

los consejos salariales a través de los cuales se fijaban en el Reino Unido distintos salarios mínimos para los trabajadores. A partir de 1999, se estableció un mínimo salarial nacional que se revisa anualmente por una comisión independiente, la llamada “Low Pay Commission”. (Informe de la OCDE, 2006)

Tal y como se puede ver en el gráfico, el salario mínimo en el Reino Unido ha variado notablemente. Desde el inicio del período estudiado vemos que la evolución se caracteriza por las continuas subidas y bajadas del salario mínimo. En 2007 tuvo un pico en el que el salario mínimo fue de 1.315 euros mensuales. Cabe destacar la enorme caída que se produjo en los dos años siguientes, años más marcados por la crisis económica, cuando el salario mínimo decreció un 5,48% en 2008 y un 19,89% en 2009. A partir de entonces, podemos observar un aumento paulatino del salario mínimo, exceptuando en 2014. Los dos años siguientes volvió a aumentar hasta 1512,40 euros mensuales (2016) que ha sido el salario más alto hasta el momento. Al año siguiente volvió a bajar y los dos últimos tiende a subir pero ligeramente, en concreto, un 4,90%.

Tabla 4 Evolución del SMI en España



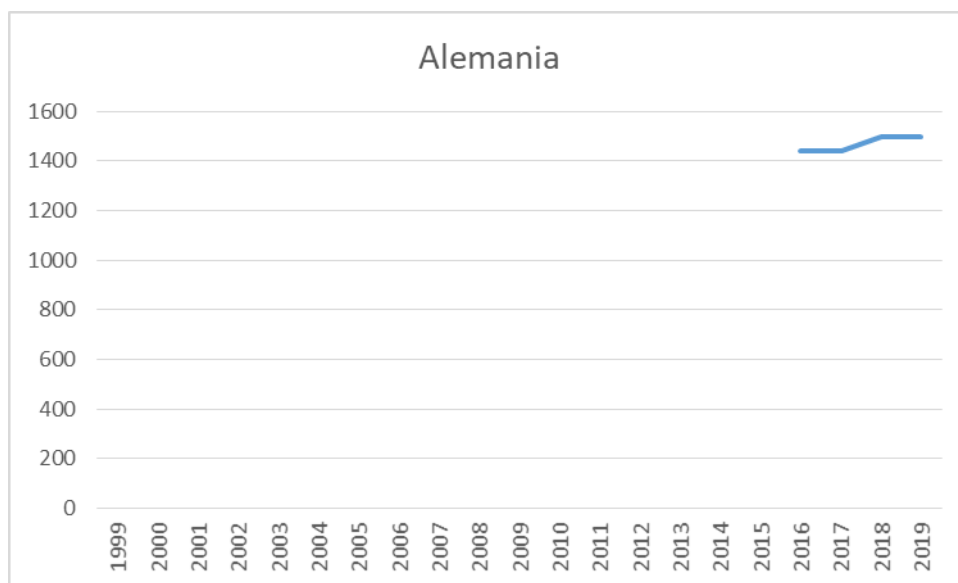
Fuente: Elaboración propia, Datosmacro. Expansión

ALEMANIA

En julio de 2015, el Parlamento Alemán aprobó la “Ley de Fortalecimiento de la autonomía colectiva” por el cual quedó implantado un salario mínimo interprofesional de 1.440 euros mensuales. Este salario mínimo no afecta a todos los grupos de

trabajadores, se han excluido a los menores de 18 años que no tienen formación académica, los aprendices o los parados de larga duración. Los trabajadores que hayan recibido alguna ayuda social y los jóvenes que realicen prácticas obligatorias en sus estudios también están excluidos.

Tabla 5 Evolución del SMI nominal en Alemania

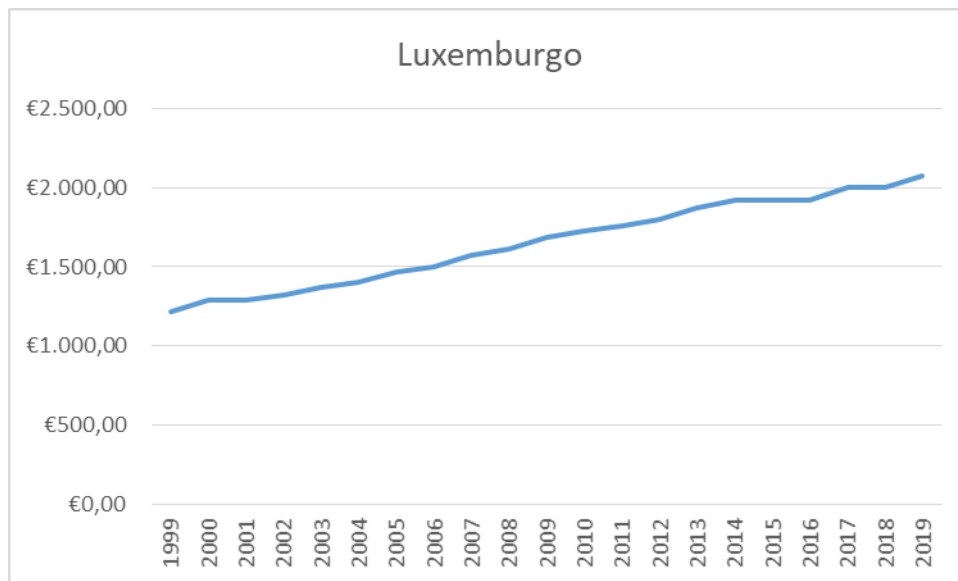


Fuente: Elaboración propia, Datosmacro. Expansión

LUXEMBURGO

Luxemburgo fue el primer país de Europa en implantar el salario mínimo. Fue en 1944 cuando se aprobó la “Declaración de Filadelfia de la OIT” (Organización Internacional del Trabajo). Presenta el salario mínimo más elevado de los países estudiados, y del mundo. Hasta el año pasado, ostentaba ese título Australia con un salario mínimo de 2.030 euros mensuales, pero la subida en Luxemburgo de este año del 3,63 %, hace desbancar del primer puesto mundial a Australia. En el gráfico observamos la evolución del salario mínimo en el periodo 1999-2019. Cabe destacar que el salario mínimo ha ido creciendo paulatinamente a lo largo del periodo estudiado. El único año en el que el SM se mantuvo constante con respecto al año anterior fue en 2008 y sólo decreció en 2010.

Tabla 6 Evolución del SMI nominal en Luxemburgo



Fuente: Elaboración propia, Datosmacro. Expansión

ITALIA

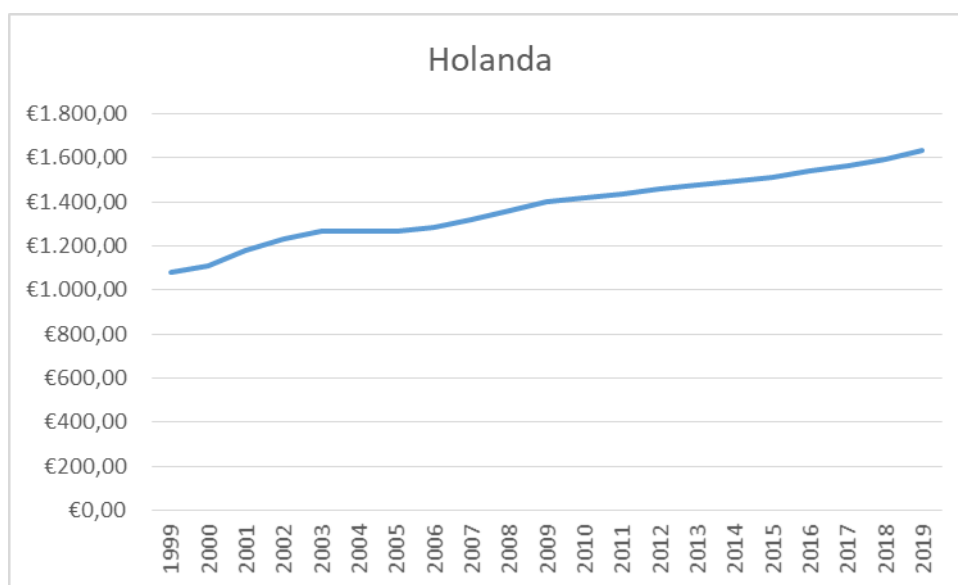
Italia es uno de los seis países de la UE (junto con Suecia, Austria, Dinamarca, Finlandia y Chipre) que no tiene un salario mínimo interprofesional. En el caso de Italia, esto se debe a la fuerza histórica de los sindicatos y los convenios colectivos, que prevén la retribución mínima por sectores según recoge el artículo 36 de la Constitución. Hoy existen casi 900 convenios colectivos nacionales pero, según el Instituto Nacional de la Seguridad Social italiano (INPS), el 22% de los trabajadores cobran un sueldo menor a 9 euros brutos la hora. La situación se agrava en el siempre empobrecido sur de Italia, donde este porcentaje se eleva al 33%, según el INPS.

Si se compara a Italia con el resto de la UE, los datos del Eurostat confirman que es el quinto país en cifras de personas que trabajan, pero sin embargo viven bajo el umbral de la pobreza. Mientras en Europa el 9,4% de los trabajadores en el 2017 tenían el riesgo de ser pobres, en Italia esta cifra crece hasta el 12,2%. España era el tercer país del ranking, con un 13,1%.

HOLANDA

Holanda introdujo el salario mínimo en 1968 y actualmente es uno de los países con el salario mínimo más alto de los países de la OCDE. Se determina anualmente por ley por parte del Gobierno. En cuanto a la evolución del salario mínimo cabe destacar que ha ido aumentando continuamente los últimos 19 años, a excepción del año 2005 en el que se mantuvo constante. Holanda es uno de los países que presenta un salario mínimo más alto. Esto se puede observar en el gráfico, en el que vemos la evolución ascendente del salario mínimo en Holanda.

Tabla 7 Evolución del SMI nominal en Holanda



Fuente: Elaboración propia, Datosmacro .Expansión

E.E.U.U.

En Estados Unidos el salario mínimo interprofesional se implantó en 1938 según el “Fair Labor Standards Act” (Acta de Estándares Justos de Trabajo) en 0,25 \$ por hora. En un año se incrementó hasta 0,30 dólares la hora y no volvió a aumentar hasta el final de la Segunda Guerra Mundial, hasta 0,45 dólares la hora.

En la actualidad los diferentes Estados pueden fijar su mínimo salarial, a su libre elección, pero siempre tienen que hacerlo por encima del federal, nunca por debajo. Algunos Estados como Alabama o Misisipi utilizan el salario mínimo federal, y otros, como California, utilizan el suyo propio. En 2019, California tiene establecido un mínimo salarial de 12\$ la hora, el más elevado de todo el país junto con Massachusetts. En el cuadro se muestran los Estados que utilizan su propio mínimo salarial, con fecha 1

de enero de 2019. Los Estados que presentan un salario mínimo más elevado son Washington, Vermont y Minnesota, que superan los 9\$ la hora frente a los 7,25\$ la hora del mínimo federal del país. Aunque en el cuadro solo estén representados los 4 con menor salario mínimo, en realidad, de los 50 Estados que forman el país, 22 igualan el salario mínimo federal. La tabla refleja los 4 estados con un salario mínimo menor y por otro lado los 4 estados que tienen un salario mínimo mayor. (Agencia EFE, 2018)

Tabla 8 Estados de E.E.U.U. con un SMI menor y mayor

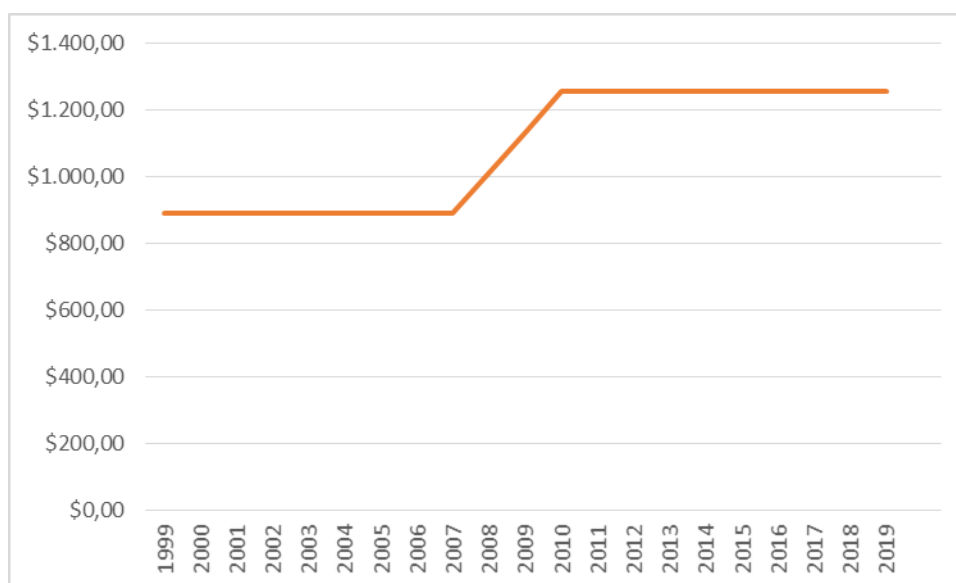
Estado	\$ por hora
Misisipi	\$7,25
Luisiana	\$7,25
Alabama	\$7,25
Texas	\$7,25
Nueva York	\$11,10
Oregón	\$11,25
California	\$12,00
Massachusetts:	\$12,00

Fuente: Elaboración propia, Datos Agencia EFE.

En relación con la evolución del salario mínimo federal, vemos que no es nada regular, y no sigue una línea ascendente clara como podemos ver en países como Holanda o Luxemburgo. El mínimo alcanzado en estos 19 años, fue en el año 2005 con 655,40 euros mensuales y le sigue muy de cerca el año 2007 con 688.80 euros mensuales. El máximo de la serie lo alcanzó en el año 2017 con 119.20 euros mensuales.

El salario mínimo de Estados Unidos medido en dólares, vemos que no ha variado casi en los 20 años que hemos cogido como análisis. De 1999 a 2007 no cambió de 892,70 \$, en 2008 y 2009 son los únicos años seguidos en los que cambia con respecto a los dos anteriores años. Desde 2010 a 2019 sigue la misma línea que los primeros años de la tabla, se mantiene constante.

Tabla 9 Evolución del SMI nominal federal en E.E.U.U en dólares americanos.



Fuente: Elaboración propia, Datosmacro. Expansión

Como hemos podido observar, todos los países han aumentado su salario mínimo desde 1990. Si vemos las diferentes evoluciones que han tenido los países, observamos que los países que en 1990 tenían un SMI alto, en la actualidad lo siguen teniendo, por lo que no suelen sufrir cambios bruscos de subidas o bajadas. Si nos fijamos en la gráfica 2, los países que han sufrido más cambios bruscos, han sido Inglaterra y E.E.U.U., pero esto se debe a fluctuaciones con el tipo de cambio del euro con el dólar y la libra. España ha ganado un puesto desde 1990, ya que, en comparación con estos países, ocupaba el puesto penúltimo y ahora ocupa el puesto 7º de 9. El cambio más brusco que ha sufrido el SMI en España durante estos 20 años ha sido la subida del último año.

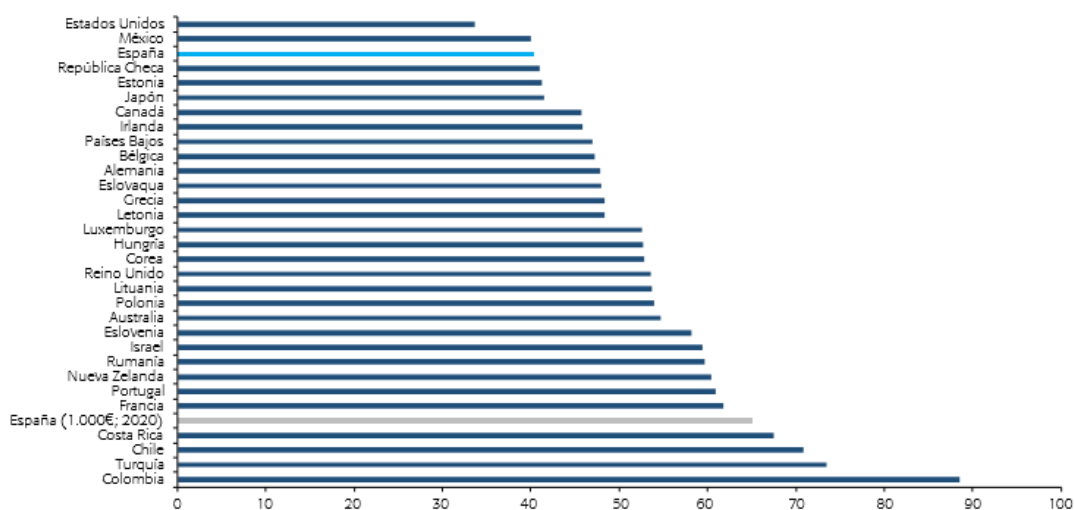
En relación a la evolución de los salarios mínimos de cada país y según el índice de precios al consumo interanuales extraídos de Expansión, podemos decir en cuáles se ha perdido o ganado poder adquisitivo en comparación con el IPC de cada país, en el 2019. En Francia aumentó el salario mínimo un 1,52% y el incremento del IPC en este país fue del 1,4%, por lo que el poder adquisitivo de los trabajadores ha aumentado este último año. En esta misma línea que Francia siguen países como Holanda que el SMI aumentó el último año un 2,4 % frente al IPC que aumentó un 1,23%, Luxemburgo que aumentó su SMI un 3,63% y el IPC UN 1,7%. Por otro lado, está Alemania, que al no verse aumentado su salario mínimo en ningún punto porcentual y, sin embargo, su IPC

aumentó un 0,3%, la capacidad adquisitiva de los trabajadores disminuye, y E.E.U.U. que su situación es la misma que la de Alemania, no varía el SMI y sin embargo el IPC aumentó en un 1,8%.

España se encuentra en el grupo de los países en los que su SMI ha aumentado más que el IPC, en concreto, 22,3% subió el SMI y un 0,1% subió el IPC, así que la evidencia es bastante clara.

Utilizando el Índice de Kaitz que es el salario mínimo dividido entre el salario mediano, vemos en qué lugar se encuentra España. El gráfico 2 muestra el gran impacto de la subida del SMI aprobada para el año 2020. Así, de un total de 31 países de la OCDE, España se situaba en 2017 como el tercer país con menor índice de Kaitz, únicamente por detrás de México y Estados Unidos. Al aplicarse el acuerdo PSOE-Podemos, en 2020 España se situaría como quinto país con mayor SMI, con un índice de Kaitz cercano al 65%, superando países que en término de salario nominal, veíamos que no superábamos, como E.E.U.U., Holanda, Alemania, Luxemburgo, Inglaterra y Francia. (D. Fernández Kranz, 2019)

Gráfico 2 Índice de Kaitz (SMI/Salario mediano)



Fuente: OCDE y Felqueroso y Jansen (2018).

3. Aspectos teóricos y empíricos para el análisis de los efectos del SMI

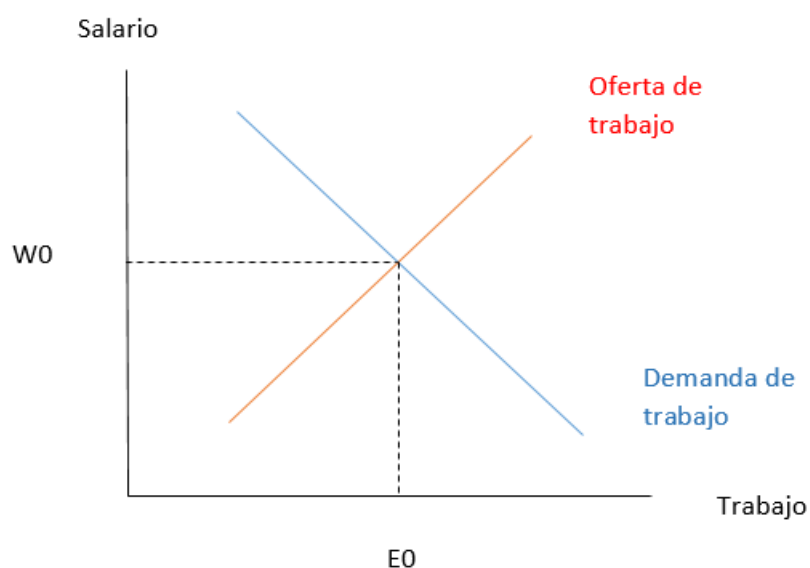
En la mayoría de los países donde se ha implantado el salario mínimo a lo largo de los años, se utiliza para combatir los problemas de desigualdad salarial y para favorecer a los trabajadores con menores salarios, pero en realidad, el salario mínimo no solo afecta a esos factores, sino que muchos más como el consumo, la renta disponible, la inflación, las exportaciones, el PIB....

Parte de la literatura afirma que el establecimiento de un SM destruye empleo, sobre todo entre los trabajadores con menos cualificación, como pueden ser los jóvenes, como hablan en su estudio Newmark y Wascher (2004). Pero algunos estudios, han manifestado que el establecimiento de un SMI no sólo no destruye empleo, sino que puede incluso aumentarlo, como hablan en sus estudios los autores Dolado y Felgueroso (1997) y Card y Krueger (1994).

A continuación vamos a ver los efectos del salario mínimo sobre las principales variables del mercado laboral en un modelo de mercado competitivo y uno no competitivo, ya que los efectos esperados del SMI sobre el empleo dependen del modelo utilizado

El primer enfoque teórico que vamos a abordar es el modelo competitivo. En este modelo se supone que todos los trabajadores son homogéneos, es decir, realizan todos el mismo esfuerzo y tienen exactamente la misma cualificación. El salario (W_0) y el empleo (E_0) de equilibrio, como se puede ver en el gráfico 2, se establecen mediante la intersección de las curvas de demanda del trabajo y oferta de trabajo.

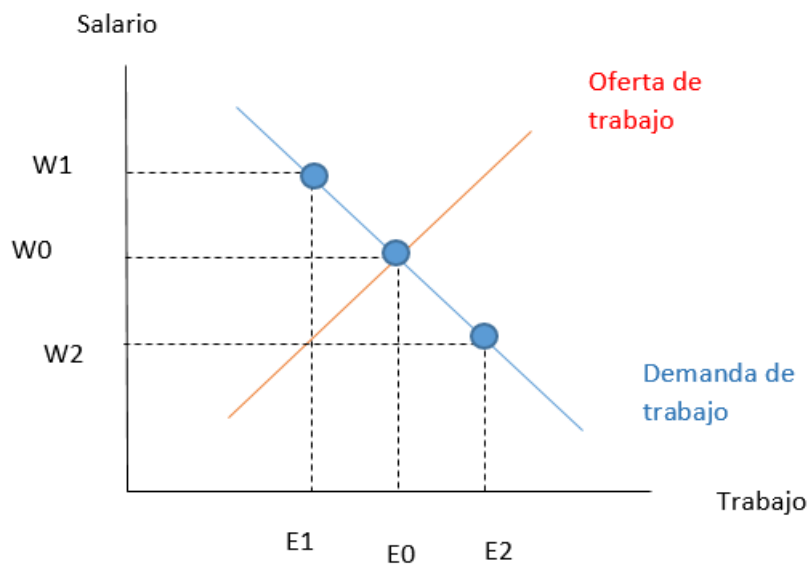
Gráfico 3 Equilibrio entre el salario y el trabajo, en un mercado competitivo



Fuente: Elaboración propia, Datos de D. Rebollo (2016).

Si posteriormente establecemos un salario mínimo podrían darse dos situaciones diferentes. La primera, un salario mínimo situado por encima del de equilibrio, al que llamamos ($W1$) daría lugar a una caída del empleo desde el punto $E0$ hasta $E1$, debido a un desplazamiento a lo largo de la curva de la demanda de trabajo, como vemos en el gráfico 3. Si el salario mínimo es superior al precio de equilibrio a las empresas no les saldrá rentable pagar el sueldo en algunas ocasiones, esto provocará paro y a largo plazo una bajada de salario porque las empresas no podrán pagar tanto a sus trabajadores, debido a la competitividad en el mercado. Esta bajada de empleo depende de la elasticidad de la curva de demanda.

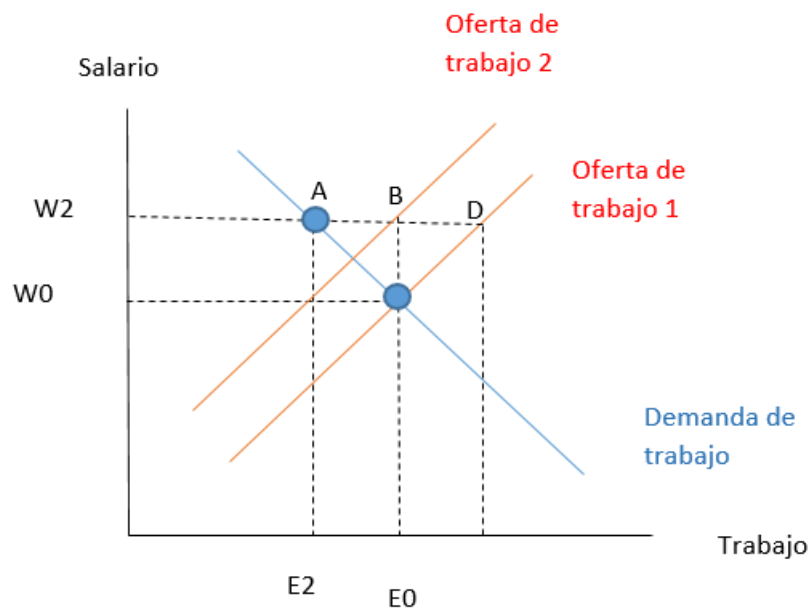
Gráfico 4 Efecto de establecer un salario menor y mayor al SMI



Fuente: Elaboración propia, Datos de (I.González, 1999).

Esto también produce el denominado efecto desánimo, que consiste en que una cantidad de personas que están buscando trabajo dejen de hacerlo debido a las pocas probabilidades de hallarlo. Provocaría un desplazamiento de la curva de oferta de trabajo hacia la izquierda (Oferta de trabajo 2). Este desplazamiento podría ser hasta “b” o más a su izquierda, por lo que la cantidad ofertada de trabajo podría quedarse igual o disminuir. (I.González, 1999).

Gráfico 5 Efecto desánimo



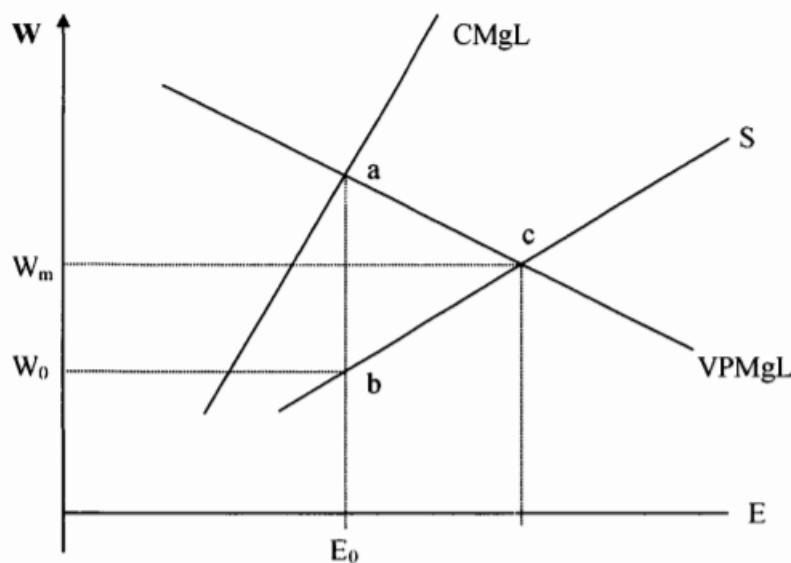
Fuente: Elaboración propia. Datos de (I.González, 1999).

Y la segunda situación que se podría dar es la implantación del salario mínimo por debajo del de equilibrio, daría lugar a un aumento del empleo, en comparación con el salario de equilibrio, como se puede ver en el gráfico 3. Ahora el empleo aumentará, pero a consecuencia de los trabajadores, que perderán capacidad adquisitiva.

La siguiente de las teorías es la del monopsonio, esta sirve para explicar que ocurriría en el mercado de trabajo si sólo existiese una empresa, es decir, un único demandante de trabajo. Aquí distinguiremos el (CMgL) que sería el coste de atraer un nuevo empleado al mercado. Este sería mayor al salario que tendría que pagarle al empleado (representado por la curva de oferta de trabajo), tal y como en la gráfica siguiente, la curva (CMgl) está por encima de la curva de la oferta. (I.González, 1999).

El empleo de equilibrio inicial (E_0) en este modelo viene dado por la intersección de las curvas de demanda de trabajo y coste marginal del factor trabajo. El salario de equilibrio (W_0) está determinado por la curva de oferta. Entonces, la remuneración recibida, es inferior al valor del producto marginal del trabajo, a esto lo llamaremos “explotación monopsonista” que se correspondería a la diferencia entre el tramo a y b del gráfico.

Gráfico 6 Efecto del SMI en un mercado monopsonista



Fuente: Elaboración propia. Datos de (I.González, 1999).

Como vemos, la teoría monopsonista está caracterizada por un empleo y salario más reducido que en la competencia perfecta. Otra de las cuestiones que podemos destacar es que si establecemos un salario mínimo por encima del punto “a” de la gráfica se estarían consiguiendo unos resultados exactamente iguales que los de competencia perfecta (reducción del empleo) en cambio si el salario fijado está entre el b y el c el empleo aumentaría. (I.González, 1999).

Hay que decir que estos enfoques teóricos son en un mercado con competencia perfecta y el monopolio en el que una empresa tuviera el poder sobre todo el mercado, enfoques que en la realidad no se dan. Además en laboral real, el salario no solo depende de estas dos variables, sino que dependen de muchas más variables que no están explicadas como, por ejemplo: el tamaño de la empresa y su capacidad de pago, los diferentes estudios o formación de cada trabajador, la productividad del trabajador, los costes del trabajador, las diferentes leyes acordes con el salario de los trabajadores.... En la vida real los trabajadores que cobran el salario mínimo son, al menos en la mayoría de ocasiones, aquellos menos cualificados. Estos enfoques no agrupan a los trabajadores por los diferentes puestos de trabajo, ya que es evidente que el director general de una empresa de una empresa no va a cobrar el salario mínimo.

Como dice González (1997) el salario no se fija en España de forma competitiva, sino que son producto de negociaciones colectivas. Asimismo, los contratos laborales están sometidos a restricciones institucionales y existen importantes obstáculos para la extinción de los mismos. Aunque, es posible mantener un soporte teórico puramente neoclásico para modelizar el mercado trabajo español como señala Sánchez Molinero (1992).

Card y Krueger (1994) estudiaron el distinto enfoque a la conclusión tradicional de que el salario mínimo reduce el empleo de los menos cualificados. Estudiaron los cambios de empleo en los restaurantes de comida rápida en Estados Unidos comparando estados vecinos antes y después de que uno de los estados aumentara su salario mínimo. No encontraron ningún efecto en el empleo, o en ocasiones incluso un leve efecto positivo. Para explicar los resultados de este, los economistas se han referido a otro marco teórico para entender el mercado de trabajo, según el cual, el salario es fruto de la negociación

entre empresas y trabajadores (con mayor poder de las primeras) y, en consecuencia, el salario de los trabajadores está por debajo de la productividad marginal del trabajo. Por lo que según esta interpretación, una subida del SMI no tendría un impacto importante sobre el nivel de empleo.

Dolado y Felgueroso (1997) han analizado empíricamente los efectos de diferentes subidas del SMI y sus efectos sobre empleos y salarios. En su estudio tratan de aportar evidencia sobre la virtualidad de la corriente tradicional de que la fijación de un salario mínimo por encima del salario de equilibrio tiene efectos nocivos sobre el empleo y sobre la corriente que argumenta que posiblemente no se dé siempre esa bajada de empleo.

En relación a España, desde su implantación en los años sesenta, resulta difícil argumentar que la fijación del SMI haya sido una de las causas fundamentales del comportamiento deficiente del empleo en España. En el caso del SMI para trabajadores mayores de 18 años los resultados apuntan a que su efecto sobre el empleo ha sido básicamente nulo, pero en el caso de los trabajadores jóvenes los resultados apuntan a la existencia de una relación negativa entre el SMI y el empleo. Además, la incidencia del SMI en España ha sido tradicionalmente reducida al situarse por debajo de los salarios mínimos de convenio acordados en la negociación colectiva. Este estudio argumenta que un aumento del 10% del SMI podría reducir el empleo de dicho grupo de edad (jóvenes) alrededor de un 2%.

Según la Airef (2019), la subida del SMI también puede tener efectos en la distribución de la renta, más allá de movimientos en el empleo y el salario, que es de lo que hablan los dos enfoques anteriores. En concreto, un incremento del salario mínimo puede suponer un estrujamiento de la distribución de rentas al concentrarse los efectos positivos del aumento de salarios en los tramos más bajos de la distribución salarial (DiNardo et al. (1996), Lee (1999)). Por otra parte, el impacto sobre indicadores de pobreza y desigualdad podría llegar a ser ambiguo, al considerar toda la vida laboral de los trabajadores si conduce a episodios de desempleo más largos que en ausencia del salario mínimo (Cahuc y Zylberberg (2004)).

4. EFECTOS DE LA SUBIDA DEL SMI EN ESPAÑA.

En este apartado se llevará a cabo un análisis de los efectos de la última subida del salario mínimo interprofesional en España (2019), exactamente una subida hasta los 900 euros mensuales en 14 pagas al año. Hablaremos sobre los efectos que puede tener esta subida, centrándonos sobre todo en los cambios en el empleo y salarios.

De acuerdo con la AIREF (2019), el primer factor al que afecta la subida del SMI, es el impacto directo sobre la remuneración por asalariado, tanto por el aumento del propio salario mínimo como por el posible efecto arrastre a través de la negociación colectiva. El segundo impactaría a través del empleo. Estos dos efectos se relacionan para afectar a la remuneración total de asalariados y la renta disponible de los hogares, al consumo privado y al PIB. Además, el aumento de los salarios puede producir un efecto sobre el PIB a través de un aumento de los costes laborales y, por tanto, un empeoramiento de los precios de las exportaciones, que reduzca la competitividad frente al extranjero.

Un trabajo como el de Galán y Puente (2012), encuentran que las subidas del SMI entre 2004 y 2010 (un 35%) habrían elevado de forma significativa la probabilidad de perder el empleo de determinados colectivos, como jóvenes con una probabilidad del 7% y, especialmente, trabajadores mayores de 45 años para los que la probabilidad aumentaría hasta un 14%. Este estudio saca esas conclusiones debido a que se basan en que la productividad de las personas jóvenes, es mayor que en las personas mayores, por lo que las empresas encuentran rentable retener al empleado joven y despedir a los empleados mayores.

En un estudio más reciente (BBVA, 2017), se estimaba que la subida del SMI de un 8% en 2017 tendría un impacto reducido sobre el empleo total de entre una y dos décimas en el largo plazo. Según el estudio, que analiza los resultados de análisis que recopilan más de 200 investigaciones sobre cómo responde el empleo a cambios en el SMI en diferentes economías, periodos y grupos poblacionales, el promedio de las elasticidades estimadas se sitúa alrededor del -0,1, es decir, un crecimiento del SMI del 10% provocaría una reducción de la ocupación del 1%.

El Banco de España (2017), basándose en los resultados de Galán y Puente (2015), simula los efectos sobre el empleo de una subida del SMI hasta los 900 euros en 2019.

Según su simulación, el empleo afectado por esta subida se reduciría en un 12,7% y el empleo de los trabajadores afectados mayores de 45 años se reduciría en un 28 %. Estas previsiones se hicieron a partir de un modelo estadístico que estimó para los afectados por el incremento del SMI en 2017 (subida del 8% con respecto al SMI de 2016) la probabilidad de seguir ocupados, utilizando los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

La AIRef (2018) simula los efectos de la subida del SMI en 2019 y estima una caída en el empleo total del 0,15% en 2019. Que, si lo calculamos para un número de ocupados, por ejemplo, 16 millones, perderían su empleo 24.000 personas. También indica, pero no estima, la posibilidad de caídas en el empleo más importantes en el medio y largo plazo.

La AIReF obtiene, a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2017 (MCVL), información relativa al número de trabajadores afectados por la medida de la subida del salario mínimo y al salario medio por trabajador para aquellos trabajadores por debajo del salario mínimo interprofesional.

El colectivo de trabajadores afectados por estar debajo del nuevo umbral del SMI alcanzaría alrededor del 8% del total, es decir 1,2 millones de trabajadores, frente a los aproximadamente 300.000 trabajadores que cobraban el anterior SMI. Con un salario mínimo que pasaría de 10.302€ a 12.600 euros anuales, se incrementará la remuneración de asalariados en unos 1.700 millones de euros, que pasaría de 599.600 (AIReF 2019) a 601.300 millones de euros, incrementándose un 0,3%.

La tabla 12 muestra los resultados que obtuvieron en 2017 el Banco de España, diferenciando por grupos de edad. Como consecuencia de la subida del SMI, la segunda columna muestra la probabilidad de perder empleo para cada grupo de edad. Se estimaba, que del total de los trabajadores afectados perdieran empleo el 3,1%. Esta probabilidad varía según en qué grupo de edad nos fijemos. En relación al total de los trabajadores, un 0,1%.

Tabla 10 IMPACTO DE LA SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO EN 2017 SOBRE EL EMPLEO

Edad	Impacto sobre el empleo		
	Trabajadores afectados (b)	Pérdida de empleo sobre empleo de los afectados	Pérdida de empleo sobre empleo total
De 16 a 24 años	20,2	-0,8	-0,2
De 25 a 32 años	5,5	-0,7	0,0
De 33 a 44 años	0,9	-6,6	-0,1
De 45 a 64 años	0,9	-10,7	-0,1
De 16 a 64 años	2,4	-3,1	-0,1

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y Banco de España. (BE, 2019)

Si nos fijamos en el grupo de edad de trabajadores mayores de 45 años afectados por la subida, son los que más perjudicados salieron, ya que se estimaba que el 10,7% de los trabajadores perdiera el empleo. Pero si nos fijamos en el empleo total, los que más saldrían perdiendo serían el grupo de 16 a 24 años. Si nos referimos a número de trabajadores que posiblemente perderían el empleo, con un número de 16 millones de ocupados a tiempo completo que hubo a finales de 2017, se hablaría de una pérdida de 16.000 empleos y de 496.000 afectados. (BE, 2019)

Tabla 11 IMPACTO DE LA SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO EN 2019 SOBRE EL EMPLEO

En porcentaje

Edad	Impacto sobre el empleo		
	Trabajadores afectados (b)	Pérdida de empleo sobre empleo de los afectados	Pérdida de empleo sobre empleo total
De 16 a 24 años	25,5	-2,2	-0,6
De 25 a 32 años	10,8	-1,6	-0,2
De 33 a 44 años	4,7	-15,9	-0,7
De 45 a 64 años	3,9	-28,0	-1,1
De 16 a 64 años	6,2	-12,7	-0,8

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y Banco de España (BE, 2019)

Si miramos el cuadro de 2019, resume los datos que el Banco de España obtiene al proyectar los datos estimados en 2017, vemos las diferencias con el de 2017. En la primera a columna del cuadro vemos que el porcentaje de trabajadores afectados pasa de 2,4% en 2017 a 6,2% en 2019, por lo que el aumento de afectados (casi 3 veces mayor), se asemeja a las diferencias en el aumento del SMI en 2017(8%) y en 2019

(22,3%). En la segunda columna, que muestra las pérdidas de empleo para los trabajadores afectados, vemos que en conjunto, el 12,7 % perderían su empleo, como consecuencia de la subida del salario mínimo, claramente mayor que el 3,1 % estimado para el 2017. Esta diferencia de datos se debe a que la subida del salario mínimo ha sido mucho más grande que en 2017.

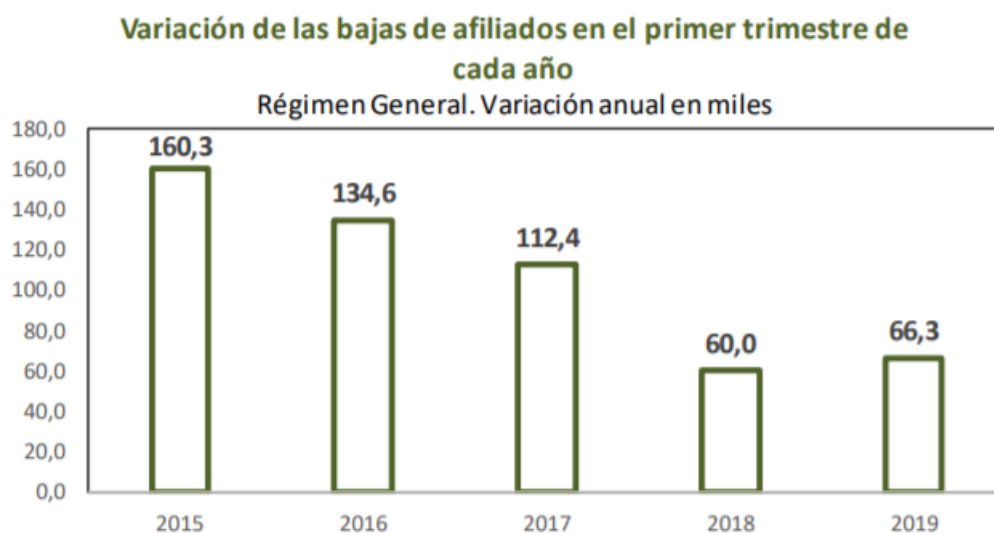
Al igual que sucedió en 2017, el impacto sería mayor para el grupo de trabajadores de más edad (mayores de 45 años), estimándose la destrucción de empleo en el 28% de los trabajadores afectados por la subida del SMI. La tercera columna de la tabla de 2019 muestra que la probabilidad de perder empleo para el total de trabajadores es mayor en el tramo de edades de mayores de 45 años, a diferencia que, en el 2017, los que más probabilidades tenían de perder el empleo eran los más jóvenes. Si se calcula el número de trabajadores que perderían su empleo para un número de 16 millones y medio de empleados a tiempo completo que había en 2019, el resultado es una pérdida de 132.000 empleos.

El Banco de España, a la hora de interpretar los resultados, advierte de la incertidumbre que existe a la hora de extrapolar los resultados de este estudio, ya que esta subida que se está analizando, nunca había sido tan grande en España. Además de que la extrapolación que se está haciendo es sobre trabajadores a tiempo completo, sin hacer mención a los trabajadores a tiempo parcial y a los autónomos, lo que deja unos 3 millones de trabajadores sin analizar.

El artículo de CCOO (2019) examina este estudio del Banco de España, argumentando que no está a favor con los resultados obtenidos.

Según el gabinete económico de CCOO, a partir de los datos del primer trimestre del año 2019, reflejan una pérdida de 66.300 trabajadores a tiempo completo, por lo que está lejos, más o menos la mitad, de los 132.000 empleos que estimaba el Banco de España. En comparación con otros años, no es una pérdida fuera de lo común ya que, en comparación con los 5 años anteriores, es el segundo año que menos empleo se pierde como se puede ver en el gráfico.

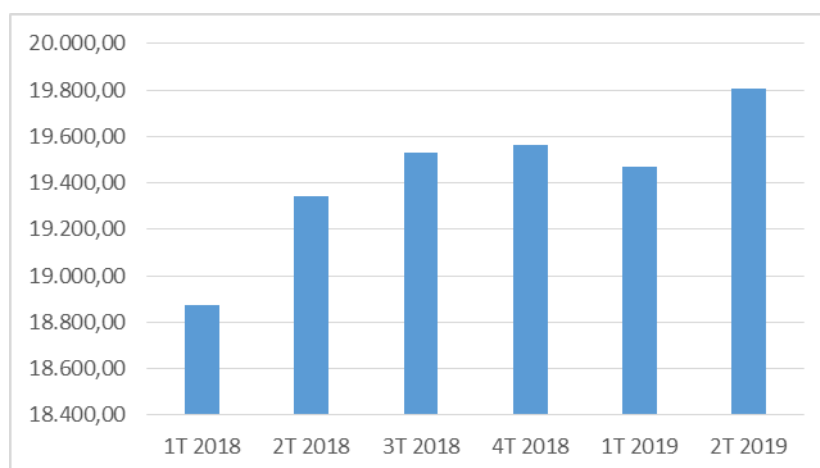
Gráfico 7 Variación de las bajas de afiliados en el primer trimestre de cada año, variaciones anuales en miles.



Fuente: Gabinete económico de CCOO a partir del Registro de Afiliados del MTMSS

En relación al segundo trimestre del año 2019, tampoco se han cumplido las predicciones de pérdida de empleo del Banco de España, como podemos ver en el gráfico 8, el empleo ha aumentado en el segundo trimestre del año, con respecto al primer trimestre del año, además de que los 19.800.000 trabajadores actuales es la cifra de empleo más alta en los últimos años según la EPA.

Gráfico 8 Número de ocupados totales en España



Fuente: Elaboración propia, Datos de (EPA)

En definitiva, no se ha producido una caída del empleo como resultado de la subida del SMI en 2019 de las dimensiones estimadas por el BE (132.000 personas ocupadas), ni en el primer trimestre del año, que es donde se podría haber concentrado el mayor nivel de impacto de desempleo, según el BE, y como hemos visto, tampoco se cumple en el segundo trimestre del año.

Esto no significa que no se hayan destruido empleos como consecuencia de la subida del SMI, sino que se puede apuntar que ésta ha sido de poco impacto, ya que el efecto neto del aumento del salario mínimo sobre la ocupación habría sido positivo, pues la desaparición de algunos puestos de trabajo habría sido más que compensada por la creación de empleo.

Según CCOO, las predicciones del BE han podido fallar por diversos motivos, pero algunos de los motivos por los que se han podido equivocar son, en primer lugar, la escasa pérdida de empleo en el grupo de edad de 16 a 24 años, ya que como hemos visto en la tabla 13, afectaba al 25,5 % y, sin embargo, solo perdía empleo el 2,2 % de los afectados. Como hemos explicado antes Galán y Puente (2012), partían de la idea de que las empresas prefieren trabajadores más jóvenes en comparación a trabajadores más mayores, porque son más productivos según ellos.

En segundo lugar, pueden surgir sesgos en cómo se han definido los grupos de tratamiento y control, que se espera evolucionen en paralelo en ausencia de subidas del salario mínimo. Esto implica que los seleccionados en enero de 2016 para formar parte del grupo de tratamiento estarán expuestos al alza del SMI solo un mes, mientras que los seleccionados en diciembre lo habrán estado 12 meses. En tercer lugar, el modelo podría tener problemas de especificación, se omiten variables que afectan al empleo, como el nivel de estudios o el país de nacimiento. (CCOO, 2019)

Esta subida del SMI aumentaría la renta bruta de los hogares en términos nominales en algo menos de los 900M € (a los hogares no les llega la parte cotizada ni la parte gravada por el IRPF, aunque como son rentas bajas apenas afectaría, pero se podría suponer que llegan un 70% de ese incremento salarial) lo que podría suponer que la RBD (el nivel es superior al de la remuneración de asalariados) aumentaría en 630M€. (AIREF, 2019)

Según la AIREF(2019),el efecto una subida de la renta disponible se nota en la evolución del consumo privado, cuya de comportamiento depende de variables como la renta bruta disponible en términos reales, la riqueza financiera y no financiera en volumen, así como el crédito a hogares para consumo. Por lo que un aumento en la renta disponible de las personas daría lugar a un aumento del consumo, aunque como efecto negativo esto podría dar a lugar a una subida de precios (inflación).

El impacto final sobre el consumo privado dependerá de la evolución de la RBD en términos reales, con lo que hay que valorar primero el posible impacto en precios para deflactar la evolución de la RBD nominal. (AIREF, 2019)

El incremento del SMI influye negativamente en la aportación del sector exterior al crecimiento a través de una pérdida de competitividad con los demás países del sector en donde compite ya que la subida del salario implicaría una subida de precios, por lo que seríamos menos atractivos en comparación a otros países.

La AIREF valora el impacto de la subida del SMI a través de la ecuación de comportamiento de las exportaciones de bienes y servicios, que tiene como principales determinantes al comercio mundial y al tipo de cambio, que está compuesto por el producto de un índice de tipo de cambio nominal por un índice de precios relativos de España frente a sus socios comerciales.

Suponiendo invariante el índice de tipo de cambio, se ha calibrado que el efecto de las medidas sobre el IPC (1 décima al alza). El impacto para la evolución de las exportaciones en 2019 sería negativo, aunque pequeño, en el entorno de una décima, dadas las elasticidades estimadas (-0.5 en el caso del tipo de cambio efectivo real). (AIREF, 2019)

5. Conclusiones

Durante todo el estudio hemos tratado de explicar el funcionamiento del salario mínimo y cómo influye éste en la economía española más detalladamente, y en algunos países importantes de forma más breve. Hemos hablado de su ámbito de aplicación en los diferentes países, el primer país en implantarlo, de los escogidos fue E.E.U.U. y el último ha sido Alemania. Hay que decir que en la mayoría de países que hemos escogido, existe un salario mínimo, excepto en Italia. En algunos países como E.E.U.U. o Francia, se establece por ley y en otros por negociación colectiva como en Grecia. Es importante destacar que en la mayoría de los países de la OCDE hay implantado un salario mínimo, bien sea a través de la ley como en Estados Unidos o Francia o por negociación colectiva como en Grecia.

Para ver la influencia del salario mínimo en el mercado de trabajo hemos hablado del índice de Kaitz (salario mínimo / salario mediano). En 2017, España y Estados Unidos presentan los índices de Kaitz más bajos de los países. Por el contrario, Luxemburgo, Inglaterra o Francia, presentan los índices de Kaitz más elevados. Sin embargo, con la subida del salario mínimo que se espera en 2020 para España (1000 euros mensuales en 14 pagas), vemos como pasaría a los primeros puestos del ranking de países, superando a los 9 países que hemos estudiado más fondo. Claro que esto último, se analiza sin tener en cuenta que existe la posibilidad de los países demás del gráfico puedan aumentar su salario en 2020 también.

Hemos visto que la implantación del salario mínimo sobre el mercado de trabajo puede destruir empleo si consideramos que el mercado laboral español presenta un modelo de competencia perfecta. En cambio, si lo consideramos como un modelo de monopsonio, la implantación de un salario mínimo puede llegar a tener el efecto contradictorio de aumentar el empleo. Pero esto solo ocurre en la teoría, ya que el mercado laboral español no presenta ni un modelo ni otro, ya que el mercado de la vida real depende de muchas más variables como las preferencias de un trabajador, la cualificación de los trabajadores, los costes de contratar a un trabajador u otro, la situación económica del país, la manera en que se establece el salario mínimo...

Por último, en el apartado 4 se lleva a cabo un análisis de los efectos de la última subida del salario mínimo en España. Como hemos visto afecta a diferentes aspectos como el

consumo, la renta disponible, las exportaciones, los salarios y el empleo, centrándonos en este último. Por un lado, tenemos está los datos de la AIREF, que estiman que la subida del SMI va a hacer perder su empleo a 24.000 trabajadores. Mientras que, por otro lado, el Banco de España, estima que esta subida va a hacer que aumente el paro en 132.000 trabajadores, que es una estimación casi 6 veces más grande que la de AIREF. El informe del gabinete económico de CCOO, investiga estos datos, explicando cómo ha evolucionado el empleo en el primer trimestre del año. Y los resultados demuestran que no se pierde empleo, sino todo lo contrario, que está aumentando el empleo. Por lo que se puede decir que no siempre el aumento del salario mínimo favorece el desempleo, como muchos estudios declaran.

6. Bibliografía

Agencia EFE de USA. (10 de diciembre, 2018). Más de 20 estados aumentarán su salario mínimo a partir de 2019. Recuperado de

<https://www.efe.com/efe/usa/economia/mas-de-20-estados-aumentaran-su-salario-minimo-a-partir-2019/50000106-3838590>

AIReF. (2019). Informe sobre las líneas fundamentales de los presupuestos de las administraciones públicas 2019. Informe 45/18.

Banco de España (2017). Los efectos sobre el empleo y los salarios de la reciente subida del salario mínimo. Boletín Económico 1/2017.

Cebrián, I., Pitarch, J., Rodríguez, C., Toharia, L. (2010). Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española. Universidad de Alcalá de Henares y Universidad de Oviedo.

Dolado, J.J., y Felgueroso, F. (1997). Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español. Universidad Carlos III de Madrid. Departamento de Economía.

Doménech, R., y Sagardoy, I. (15 de diciembre, 2016). A propósito del salario mínimo. BBVA Research. *Expansión*.

Fernández Kranz, D. (2019). ¿Subir el salario mínimo en España? Sí, pero con prudencia. Cuaderno de información económica. La economía se desacelera (enero - febrero); nº 268, pp. 21-31.

Gabinete económico de CCOO. (junio, 2019). La subida del salario mínimo en 2019 Una visión territorial y por federaciones de CCOO. Informe del gabinete económico de CCOO.

García Serrano, C. y Arranz, J.M. (2018). *Desigualdad salarial: una revisión de las medidas dirigidas a reducirla*. Universidad de Alcalá. Papeles de Economía Española. 2018 núm 156, p. 94-109

G. Barnés, H. (11 de noviembre, 2013). Los salarios mínimo mundiales y su relación con el coste de vida. *El Confidencial*. Recuperado de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-11-11/los-salarios-minimos-mundiales-y-su-relacion-con-el-coste-de-la-vida_24670/

González, I. (1999). *Perspectivas teóricas sobre los salarios mínimos*. Cuadernos Económicos de ICE. 63, pp.31-48.

Lacuesta, A., Izquierdo, M., Puente, S., (2019). Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo. Documentos Ocasionales del Banco de España.

OCDE. (2006). Perspectivas de empleo de la OCDE EN 2006. Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores.

Pérez, C. y González, I. (2005). *Salario Mínimo y Mercado de Trabajo*. Madrid, Instituto de Estudios Económicos.

Redacción de El Español. (27 de enero, 2018) Qué es y cuál es el salario mínimo interprofesional en España. *El Español*. Recuperado de https://cronicaglobal.elespanol.com/business/salario-minimo-interprofesional-espana_169961_102.html

Sánchez Molinero, J.M. (1992). *Relaciones Laborales y Mercado de Trabajo: la Experiencia Española*. Cuadernos de Economía. 20, pp. 385-414.

Rebollo, D. (2016). Mercado de trabajo y salario mínimo. Blog personal.

Ubieto, G. (15 de diciembre, 2018). De 1800 pesetas a 900 euros: así ha cambiado el salario mínimo en 55 años. *El Periódico*. Recuperado de <https://www.elperiodico.com/es/economia/20181215/como-ha-cambiado-el-salario-minimo-desde-su-creacion-7203005>